



S&V

PensioenTransparant

Help, mijn pensioencontract loopt af...!

Deel 2

December 2016

Inleiding

In Deel 1 van “Help, mijn pensioencontract loopt af...!” hebben wij aangegeven dat werkgevers met een verzekerde DB-regeling (garantiepensioen), waarvan het pensioencontract met de verzekeraar binnenkort afloopt, voor een grote uitdaging staan. Door de ongunstige omstandigheden in de pensioenverzekeringsmarkt (lage marktrente en hoge garantiepremies) is de “prijs per kilo pensioen” voor een verzekerde DB-regeling aanzienlijk toegenomen. Omdat een werkgever vaak een bepaald budget beschikbaar heeft voor de pensioenregeling zal, bij stijging van de eenheidsprijs van pensioen, de pensioenopbouw van garantiepensioen aanzienlijk lager worden. Aangezien dit geen gewenste situatie is hebben wij in Deel 1 verschillende alternatieven voor een verzekerde DB-regeling beschreven. De beschreven alternatieven zijn:

- Een pensioenregeling via een bedrijfstakpensioenfonds (BPF).
- Een pensioenregeling via een algemeen pensioenfonds (APF).
- Een pensioenregeling via een IORP, “België route”.
- Een beschikbare premieregeling (BPR).

Omdat een IORP een uitvoeringsmogelijkheid is die niet voor alle werkgevers openstaat, laten wij deze uitvoeringsvorm in dit deel van “Help, mijn pensioencontract loopt af...!” verder buiten beschouwing.

In dit deel, deel 2, laten wij de verschillen zien in de te verwachten pensioenen bij de verschillende uitvoeringsvormen, indien voor alle vormen wordt uitgegaan van een gelijk pensioenbudget. Dit doen wij aan de hand van scenarioanalyses. Op basis hiervan kan worden nagegaan in welke uitvoeringsvorm “het meeste waar” voor de pensioeneuro wordt verkregen en welke mate van spreiding (risico) hierbij komt kijken. Omdat er in de pensioenwereld een tendens gaande is richting een beschikbare premieregeling gaan wij in deze PensioenTransparant dieper in op twee aspecten van een dergelijke regeling: “de neutrale life cycle” en “de variabele pensioenuitkering” (de mogelijkheid tot doorbeleggen). De “neutrale life cycle” blijkt, anders dan de naam doet vermoeden, helemaal niet neutraal (standaard) te zijn. Bij iedere aanbieder verschilt deze life cycle. Verder laten wij zien wat de consequenties zijn van een variabele pensioenuitkering ten opzichte van een vaste pensioenuitkering. Tot slot beschrijven wij op welke wijze de selectie van een pensioenuitvoerder tot stand kan worden gebracht.

Korte terugblik Deel 1: toelichting alternatieven

Voor een verzekerde DB-regeling bestaan de volgende alternatieven:

- Bedrijfstakpensioenfondsen, BPF (vrijwillige aansluiting).
- Algemeen pensioenfonds, APF.
- Beschikbare premieregeling.

Bedrijfstakpensioenfondsen

Een bedrijfstakpensioenfonds (hierna: BPF) voert (meestal) één uniforme verplichte pensioenregeling (middelloon) uit voor alle werkgevers en werknemers in een bepaalde bedrijfstak. De regeling wordt in het algemeen gefinancierd tegen een uniforme doorsneepremie. In overleg tussen sociale partners wordt de pensioenpremie en -regeling vastgesteld. Een afzonderlijke werkgever heeft dus geen/nauwelijks invloed op het pensioenbeleid. Bij een BPF worden de risico's van een pensioenregeling collectief door de deelnemers gedeeld. Er wordt door het BPF geen garantie gegeven op een bepaalde hoogte van de pensioenuitkering. Afhankelijk van de dekkinggraad van het BPF kan de uitkering geïndexeerd of gekort worden. Naast verplichte aansluiting zou een werkgever onder bepaalde voorwaarden mogelijk vrijwillig aan kunnen sluiten bij een BPF. Het bestuur van het BPF bepaalt of een werkgever kan aansluiten en stelt de voorwaarden hiervoor vast (bijvoorbeeld entreekoopsom, volgen van de loontrend in de bedrijfstak etc.). Vrijwillige aansluiting is dus niet altijd mogelijk en de gestelde voorwaarden kunnen voor een werkgever onwenselijk zijn.

Algemeen Pensioenfonds

Een Algemeen Pensioenfonds (hierna: APF) is een pensioenfonds dat een financieel gescheiden uitvoering van pensioenregelingen van meerdere werkgevers mogelijk maakt (ongeacht bedrijfstak). Voor de werkgever wordt de betaalde premie belegd in een gezamenlijke kring waarbij voor alle werkgevers eenzelfde beleggingsbeleid en indexatieambitie van toepassing is. Afhankelijk van de dekkinggraad worden pensioenen verhoogd of eventueel gekort. Het is ook mogelijk om als werkgever een eigen kring te hebben, dit is vooral interessant voor een werkgever met een eigen pensioenfonds dat gaat liquideren of werkgevers met heel veel werknemers. In het geval van een gezamenlijke kring worden alle risico's van een pensioenfonds gedeeld tussen de aangesloten werkgevers en werknemers. Bij tekorten dient er te worden bijgestort of de aanspraken worden gekort. Net als bij een pensioenverzekeraar gaat een individuele werkgever een overeenkomst aan voor uitvoering van de pensioenregeling. De werkgever is in zekere mate vrij om zijn eigen pensioenregeling te bepalen, zolang deze maar uitvoerbaar is voor het APF. Omdat meerdere werkgevers zich kunnen aansluiten bij een APF kan er geprofiteerd worden van de schaalvoordelen.

De premiebetaling bij een APF hoeft niet altijd direct afhankelijk te zijn van de markttrent, waardoor een werkgever hier mogelijk niet direct wordt geconfronteerd met de huidige (slechte) marktomstandigheden. In vergelijking met een pensioenverzekeraar geeft een APF geen garantie op het opgebouwde pensioen en is de pensioenuitkering afhankelijk van de dekkinggraad. Pensioenen kunnen dus overeenkomstig een BPF geïndexeerd of gekort worden, afhankelijk van de dekkinggraad. De risico's van de pensioenregeling worden collectief gedeeld door alle deelnemers van het APF. De meeste APF-en verlangen bij deelname wel een bepaald (minimum) premievolume.

Beschikbare premieregeling

Een beschikbare premieregeling kan bij verschillende uitvoerders worden ondergebracht. Het grote verschil tussen de verschillende uitvoerders is het vermogensbeheer en de aangeboden beleggingsmogelijkheden.

In een beschikbare premieregeling wordt er een vaste leeftijdsafhankelijke premie beschikbaar gesteld aan een werknemer om voor pensioen te sparen. Met het uiteindelijk gespaarde kapitaal dient de werknemer dan zijn pensioenuitkering te financieren. Naast deze beschikbare premie worden door de werkgever separaat de kosten en premies voor risicoverzekeringen betaald. De premies voor de risicoverzekeringen zijn afhankelijk van marktcondities. Omdat deze risicopremies maar een klein onderdeel van de totale premiebetaling vormen, zullen de marktomstandigheden op de totale premiebetaling weinig effect hebben. De marktcondities hebben immers geen effect op de beschikbaar gestelde premie, deze staat vast (leeftijdsafhankelijke premiestaffel).

De premielast in een beschikbare premieregeling is dus zeer goed beheersbaar en voorspelbaar. De risico's (zowel positief als negatief) van deze pensioenregeling liggen nagenoeg volledig bij de individuele deelnemer.

In onderstaande tabel zijn de plussen en minnen opgenomen van de verschillende alternatieven en de verzekerde DB-regeling.

Uitvoerder	+	-
Verzekeraar	<ul style="list-style-type: none">• Opbouw garantiepensioen• Ontzorging• Eenvoudige communicatie	<ul style="list-style-type: none">• Premie afhankelijk marktcondities• Hoge (garantie) kosten• Geen indexatiepotentieel
BPF	<ul style="list-style-type: none">• Vaste doorsneepremie• Indexatiepotentieel• Ontzorging• Collectieve deling beleggingsrisico's	<ul style="list-style-type: none">• Mogelijkheid korten van pensioen• Geen zeggenschap regeling• Voorwaarden vrijwillige toetreding
APF	<ul style="list-style-type: none">• Schaalvoordelen• Indexatiepotentieel• Collectieve deling goede levensrisico's• Collectieve deling beleggingsrisico's	<ul style="list-style-type: none">• Minder prudente waardering• Mogelijkheid korten van pensioen• Collectieve deling slechte levensrisico's
Beschikbare premie	<ul style="list-style-type: none">• Vaste leeftijdsafhankelijke premie• Relatief lage kosten• Beleggingen individueel afgestemd (life cycle)	<ul style="list-style-type: none">• Risico's voor deelnemer• Moeilijkere communicatie• Geen buffervorming

Vergelijking verwachte pensioenaanspraken bij verschillende uitvoeringsvormen

Aanpak

Om een vergelijking te kunnen maken op basis van verwachte pensioenaanspraken tussen de verschillende uitvoeringsvormen rekenen wij de verwachte pensioenaanspraken uit voor een drietal maatmannen. Dit doen wij aan de hand van een zogenaamde scenarioanalyse. Dit houdt in dat wij een (toekomst)projectie maken van de op te bouwen pensioenaanspraken op basis van verschillende economische veronderstellingen:

- Loon en prijsinflatie.
- Aandelenrendement/obligatierendement.
- Marktrente.
- Etc.

Dit doen wij niet aan de hand van één scenario, maar van een groot aantal scenario's. Het te verwachten pensioen kent dan ook verschillende waarden, afhankelijk van het gehanteerde scenario. Voor onze scenarioanalyse maken wij gebruik van de scenarioset (circa 2.000 scenario's) die DNB (Q3 2016) hanteert voor de haalbaarheidstoets voor pensioenfondsen.

Objectieve uitgangspunten

Voor onze scenarioanalyse hebben wij gekozen om gebruik te maken van de scenarioset van DNB. Er kan uiteraard ook gebruik worden gemaakt van andere scenario's. Deze scenario's zijn vaak naar de inzichten van de adviseur (uitgangspunten) op basis van historische data en toekomstverwachtingen opgesteld. Om tot een objectieve analyse te komen hebben wij echter specifiek gekozen om gebruik te maken van de scenarioset van DNB.

Zoals aangegeven in Deel 1 is kostenneutraliteit vaak één van de belangrijkste uitgangspunten van een werkgever voor wijziging van de pensioensituatie. Op basis van dit uitgangspunt hebben wij voor drie verschillende maatmannen gekeken wat met een gelijk budget aan verwacht pensioen kan worden verkregen in één van de verschillende uitvoeringsvormen. Met andere woorden, in welke uitvoeringsvorm wordt het meeste waar voor de ingelegde pensioeneuro verkregen?

Wij kijken hierbij alleen naar de toekomstige pensioenopbouw. Het opgebouwde pensioen uit het verleden laten wij (in deze vergelijking) buiten beschouwing.

Wij gaan uit van de volgende maatmannen:

Maatman A: is 25 jaar en heeft een salaris in 2016 van € 25.000.

Maatman B: is 45 jaar en heeft een salaris in 2016 van € 40.000.

Maatman C: is 55 jaar en heeft een salaris in 2016 van € 55.000.

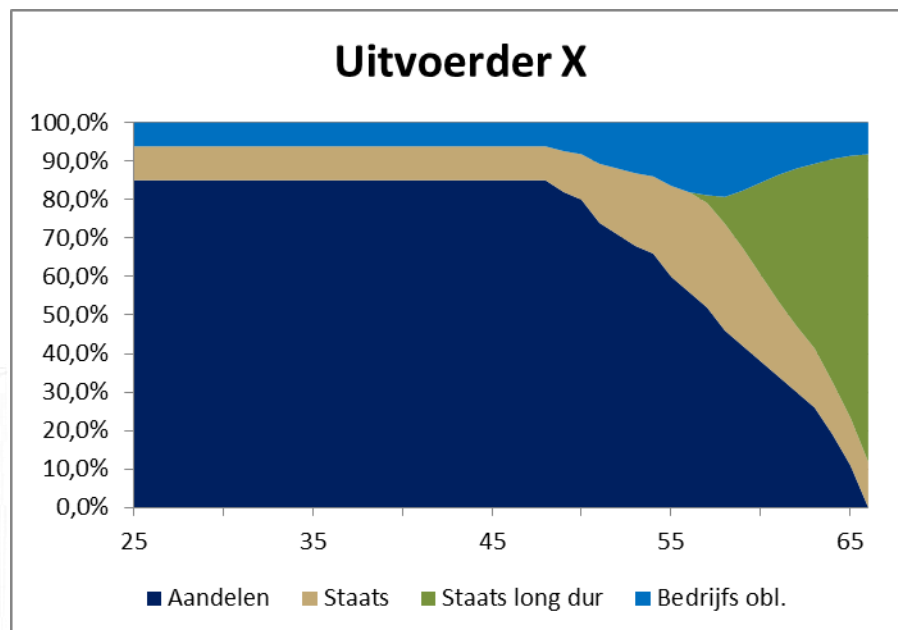
Wij veronderstellen dat alle maatmannen tot de pensioenleeftijd van 67 jaar in dienst blijven en de volgende salarisontwikkeling doorlopen:

- Algemene loongroei van 2% (per jaar).
- Salarisgroei ten gevolge van carrièreontwikkeling: 3% tot leeftijd 35, 2% tot leeftijd 45, 1% tot leeftijd 55 en 0% daarna.

Voor het beleggingsbeleid van de verschillende uitvoeringsvormen gaan wij uit van onderstaande vereenvoudigde beleggingsmix:

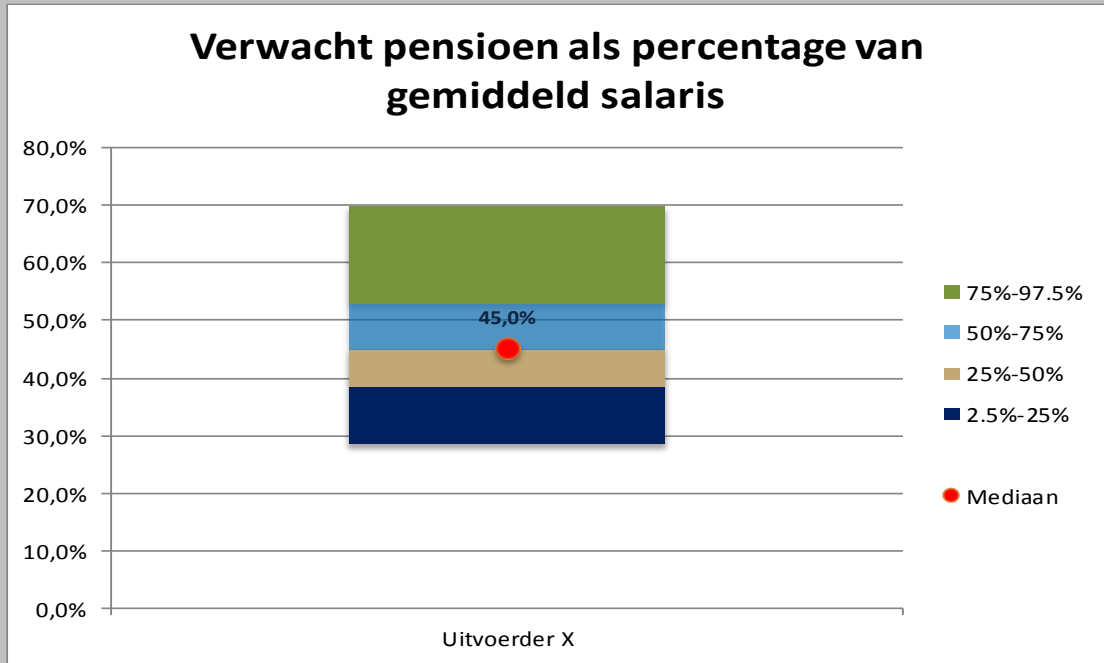
	Verzekeraar	APF	BPF	Beschikbare premie
Zakelijke waarden	N.v.t.	35%	55%	Life cycle
Vastrentende waarden	N.v.t.	65%	45%	Life cycle
Renteafdekking	N.v.t.	70%	45%	Life cycle

Het beleggingsbeleid van de gehanteerde life cycle is in onderstaand figuur vereenvoudigd weergegeven.



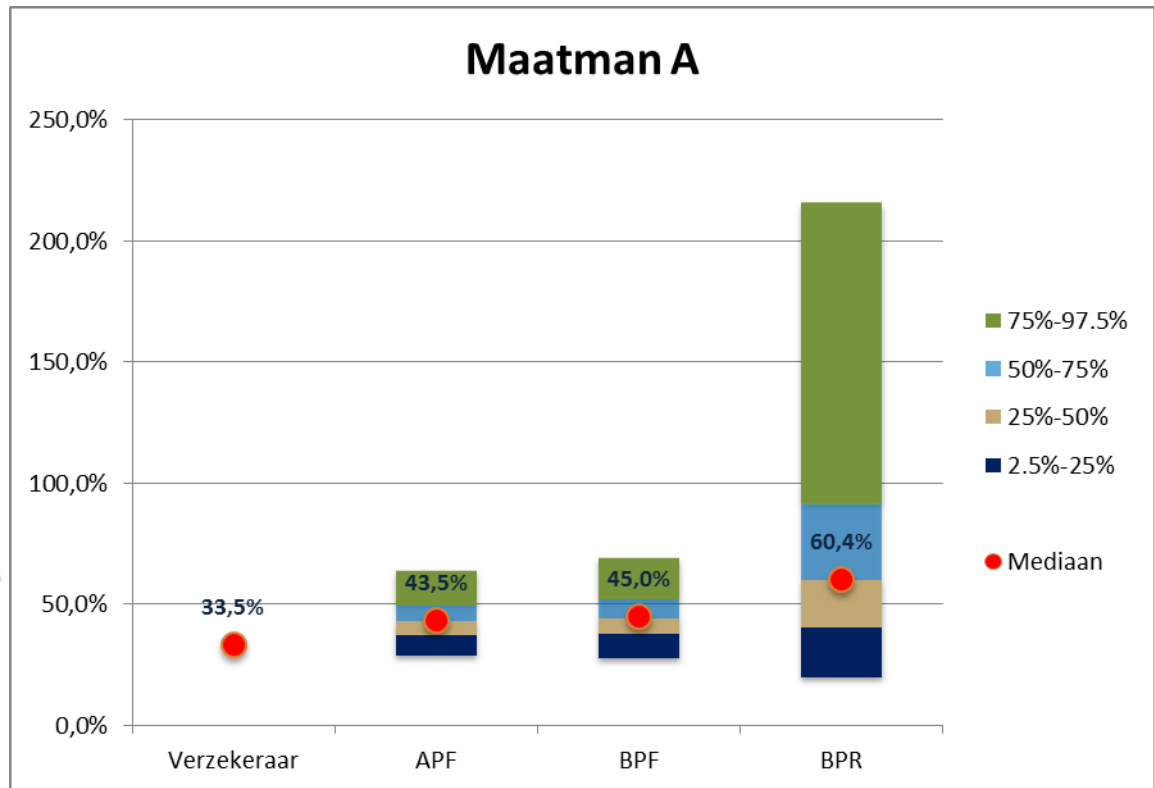
Toelichting weergave resultaten scenarioanalyse

In onderstaand figuur is het resultaat opgenomen van de scenarioanalyse voor een willekeurige uitvoeringsvorm. De te verwachten pensioenaanspraak is weergegeven als percentage van het gemiddelde salaris van de maatman.



- Het te verwachten pensioen is gedefinieerd in het mediaanscenario, dat wil zeggen de middelste uitkomst van de geordende uitkomsten (= rode stip).
- De gekleurde blokken geven de spreiding van de uitkomsten weer. Bijvoorbeeld met een kans van 50% ligt het te verwachten pensioen tussen 38% en 52% van het gemiddelde salaris (het bruine en licht blauwe blok).
- In de extreem slecht en goed weerscenario's ligt het te verwachten pensioen met een kans van 2,5% onder 28% van het gemiddelde salaris en boven 70% van het gemiddelde salaris.

Resultaten Maatman A (25 jaar, € 25.000)



Het in de figuur opgenomen te verwachten pensioen is nog exclusief de AOW-uitkering. Voor de totaal te verwachten pensioenuitkering dient de AOW uitkering nog te worden opgeteld bij de getoonde uitkomsten. Uit de figuur is af te leiden dat voor Maatman A het te verwachten pensioen in een beschikbare premieregeling het hoogst zal zijn. Maatman A heeft nog een lange beleggingshorizon (42 jaar) en belegt in de life cycle van een beschikbare premieregeling nog voor een ruime periode in (voornamelijk) zakelijke waarden. Dit leidt tot een hoger verwacht pensioen ten opzichte van de andere uitvoeringsvormen, maar brengt ook de grootste spreiding (risico) met zich mee. De beschikbare premieregeling kent voor een jonge werknemer dus een grote mate van onzekerheid.

De verzekerde regeling geeft het laagste te verwachten pensioen. Dit komt omdat in ongunstige marktomstandigheden (lage marktrente en hoge garantieprijs) het pensioen dient te worden ingekocht ("vast geklikt"). In de toekomst kan dan niet meer geprofiteerd worden van eventuele beleggingsopbrengsten en een stijgende marktrente. Het pensioen is verzekerd en dus volledig gegarandeerd (geen spreiding/risico), maar zeer laag.

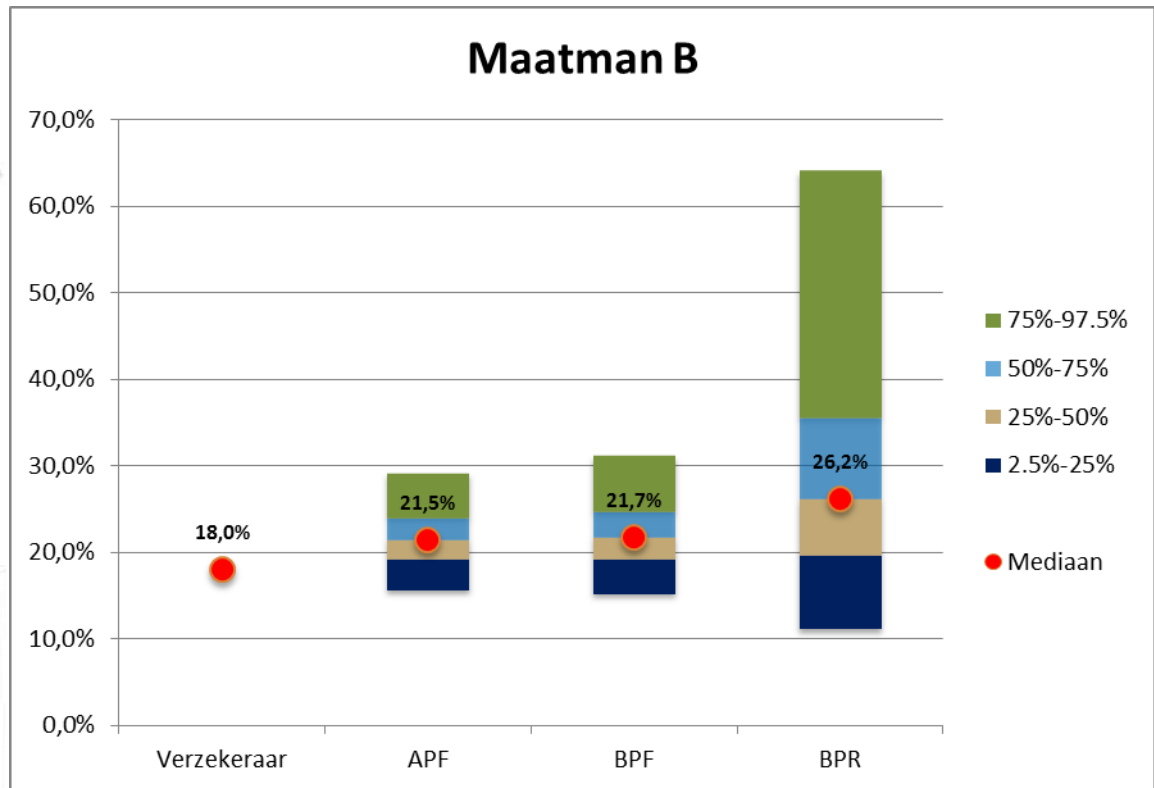
De verschillen tussen het te verwachten pensioen in het geval van een APF en BPF zijn gering. Doordat het BPF meer belegt in zakelijke waarden en een mindere renteafdekking kent dan het APF, is het te verwachten pensioen bij het BPF hoger en is de spreiding ook iets groter. Ten opzichte van de beschikbare premieregeling is de spreiding bij een APF en BPF veel kleiner.

Dit komt doordat het beleggingsbeleid uitgaat van een vaste (strategische) beleggingsmix en een deel van het ingelegde budget (vanuit pensioenfondswetgeving) aangewend dient te worden als buffer om eventuele fluctuaties op te vangen.

Deze buffers dienen (vanuit pensioenfondswetgeving) ook in de “goed weer”-scenario's aangehouden te worden. Dit zorgt er (mede) voor dat de uitkomsten bij een APF en BPF lager zijn dan in de beschikbare premieregeling.

Maatman A laat zien dat het voor een jonge werknemer naar verwachting gunstig is om deel te nemen aan een beschikbare premieregeling. Indien een jonge werknemer op dit moment kiest voor zekerheid, levert dit naar verwachting het laagste pensioen op.

Resultaten Maatman B (45 jaar, € 40.000)

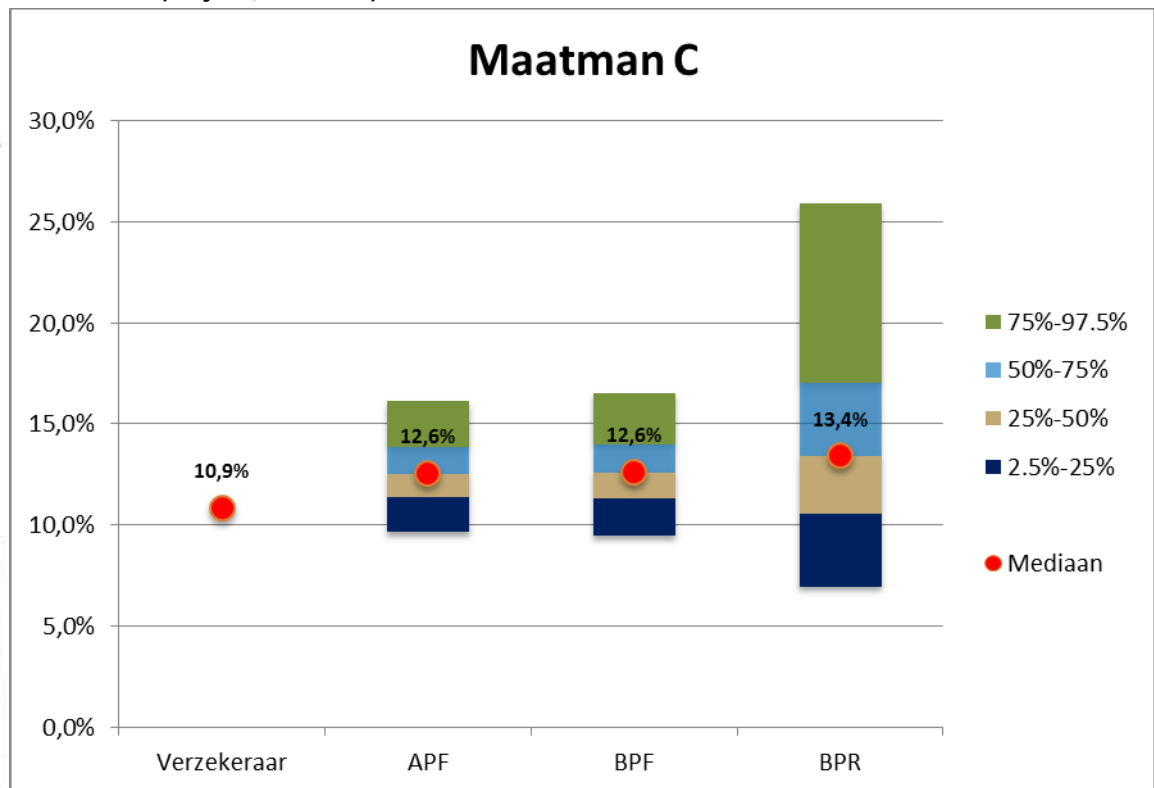


Het verwachte pensioen bij de verschillende uitvoeringsvormen is niet hoog. Dit komt omdat bij de berekening van het te verwachten pensioen er alleen rekening wordt gehouden met toekomstige jaren voor de pensioenopbouw (22 jaar) en niet met (eventuele) reeds opgebouwde pensioenen. Ook voor Maatman B geldt dat naar verwachting het hoogste pensioen wordt behaald in een beschikbare premieregeling en het laagst bij een verzekerde regeling. Ook voor deze maatman is, in het geval van de verzekerde regeling, het “vastklikken” tegen de huidige marktcondities nog steeds ongunstig. Echter, de verschillen tussen de uitvoeringsvormen zijn een stuk kleiner geworden dan bij Maatman A.

De beleggingshorizon (22 jaar) van Maatman B is korter dan die van Maatman A (42 jaar) waardoor er in de life cycle van de beschikbare premie het risico sneller wordt afgebouwd en niet meer voor een groot deel wordt belegd in zakelijke waarden. Hierdoor worden de verschillen met het APF en BPF kleiner. Wel kent de beschikbare premieregeling nog steeds een grotere spreiding ten opzichte van de andere uitvoeringsvormen.

Voor een gemiddelde werknemer (Maatman B) zou een beschikbare premieregeling passend zijn indien er een bereidheid is om een bepaalde mate van risico te lopen. Is dit niet het geval dan zijn een APF en BPF goede alternatieven. Het “vast klikken” van pensioen geeft naar verwachting het laagste pensioen. Het aanbieden van een verzekerde DB-regeling lijkt voor deze maatman dan ook geen aantrekkelijke optie.

Maatman C (55 jaar, € 55.000)



Maatman C heeft de kortste belegginshorizon (12 jaar). Uit het figuur is af te leiden dat het te verwachten pensioen van de beschikbare premieregeling, APF en BPF redelijk gelijk aan elkaar zijn. Echter, de beschikbare premieregeling heeft verreweg de grootste spreiding van de drie. Bij het APF en BPF is het risico aanzienlijk kleiner. Het verschil met de verzekerde regeling is aanmerkelijk kleiner dan bij de andere maatmannen, maar de verzekerde regeling geeft naar verwachting nog steeds het laagste te verwachten pensioen. De verschillen tussen de uitvoeringsvormen zijn gering. Afhankelijk van de mate van risico die een werknemer wil lopen kan een keuze voor een uitvoeringsvorm worden gemaakt. Hierbij is duidelijk dat een beschikbare premieregeling de hoogste mate van onzekerheid heeft.

Samengevat

Een verzekerde regeling geeft in de huidige marktomstandigheden het laagste verwacht pensioen ten opzichte van de andere uitvoeringsvormen. Daartegenover staat dat het pensioen wel ("levenslang") gegarandeerd wordt door de verzekeraar. Er is dus geen onzekerheid over de hoogte van de pensioenuitkering, bij de andere uitvoeringsvormen is dit wel het geval. Doordat het pensioen wordt "vastgeklikt" tegen de huidige onaantrekkelijke markttarieven levert deze mogelijkheid naar verwachting het minste pensioen op. Indien voor zekerheid wordt gekozen, gaat dit ten koste van het potentieel om een hoger pensioen te ontvangen.

Bij de huidige marktomstandigheden geeft een beschikbare premieregeling voor alle maatmannen het hoogste te verwachten pensioen. Met name voor jonge werknemers met een lange beleggingshorizon, is een beschikbare premieregeling aan te bevelen. Echter, een beschikbare premieregeling kent voor alle leeftijden ten opzichte van de andere uitvoeringsvormen een aanzienlijke mate van onzekerheid.

Het APF en BPF kennen een mindere mate van onzekerheid dan een beschikbare premieregeling. Beide uitvoeringsvormen zijn in de huidige pensioenmarkt een goed alternatief voor een verzekerde DB-regeling, indien men een bepaalde mate van risico wil nemen (maar niet zo veel risico als bij een beschikbare premieregeling). Met name voor oudere werknemers is een APF of BPF een goed alternatief.

Opmerking

Uit de maatmanberekeningen blijkt dat de beschikbare premieregeling bij een gelijkblijvend pensioenbudget het meest aantrekkelijk is, maar ook de grootste kans op tegenvallers geeft. Dit houdt overigens niet in dat voor alle werkgevers dit ook daadwerkelijk het beste alternatief is voor een verzekerde DB-regeling. Afhankelijk van de gestelde uitgangspunten om tot een nieuwe regeling te komen moet blijken of een beschikbare premieregeling ook wel het meest passend is. Met name het uitgangspunt ten aanzien van de risicobereidheid van de werknemers speelt hierbij een belangrijke rol.

In onze analyse zijn wij uitgegaan van de huidige omstandigheden op de pensioenmarkt (lage rente en hoge garantieprijs). Indien de markt verandert (bijvoorbeeld door stijging van de rente) kan de uitkomst van onze analyse anders zijn. Het is dan ook aan te bevelen om, indien eenmaal een keuze is gemaakt voor een bepaalde uitvoeringsvorm, na een aantal jaren te bezien of de keuze die gemaakt is nog steeds de juiste is.

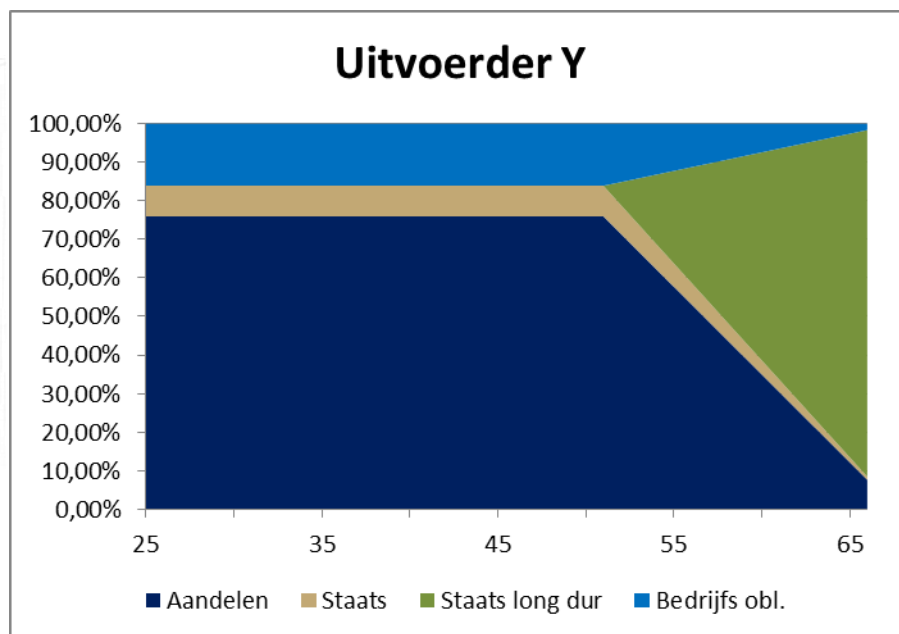
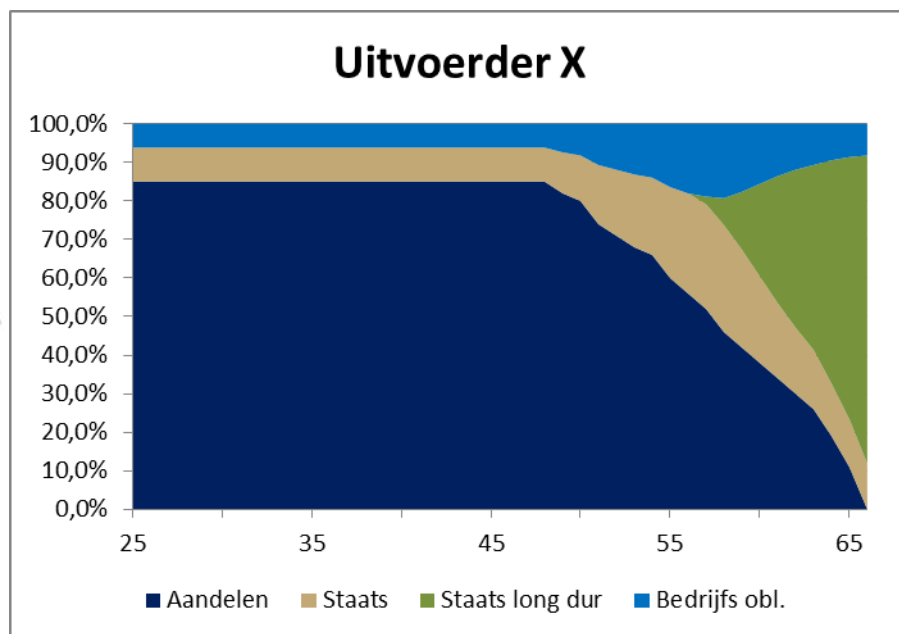
Conclusie:

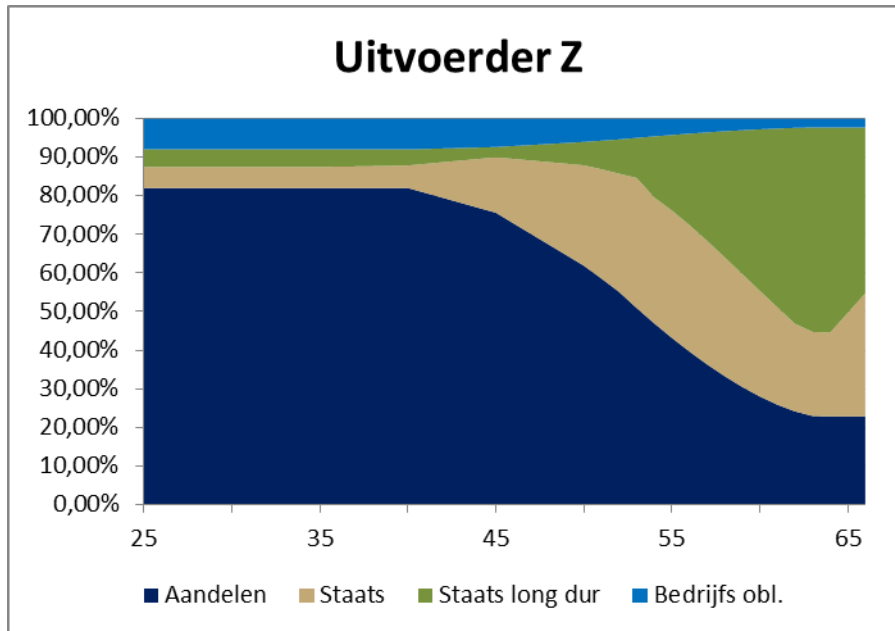
- Resultaten zijn afhankelijk van de gekozen maatmannen en uitgangspunten.
- Het aankopen van een verzekerd pensioen (vastklikken) geeft gezien de huidige economische omstandigheden naar verwachting het laagste, maar wel het meest zekere pensioen.
- De beschikbare premiereregelingen geeft naar verwachting het hoogste pensioen, maar kent hierbij wel de hoogste mate van onzekerheid. Met name voor jonge deelnemers is dit het geval.
- Het APF en BPF zijn redelijk vergelijkbaar met elkaar, naar verwachting geeft het BPF een hoger pensioen dan het APF, maar hiertegenover staat een iets grotere mate van onzekerheid. Hierbij dient vermeld te worden dat er in onze berekening is uitgegaan van één bepaald beleggingsbeleid er zijn echter verschillende BPF-en (en APF-en) met allemaal hun eigen beleggingsbeleid.
- Verder dient opgemerkt te worden dat bij een APF en BPF (vanuit pensioenfondswetgeving) een deel van de premie dient te worden aangewend ter vorming van buffers om eventuele fluctuaties op te vangen. Deze buffers dienen (vanuit pensioenfondswetgeving) ook in de “goed weer”-scenario's aangehouden te worden. Dit zorgt er (mede) voor dat de uitkomsten bij een APF en BPF lager zijn dan in de beschikbare premiereregeling.

Gezien de huidige omstandigheden op de pensioenmarkt lijkt een beschikbare premiereregeling qua te verwachten pensioen een aantrekkelijk alternatief voor een verzekerde pensioenregeling. In de pensioenmarkt is dan ook, zoals aangegeven in Deel 1, een beweging waar te nemen naar een beschikbare premiereregeling. Om deze reden gaan wij in het vervolg van dit document nader in op een tweetal specifieke aspecten van een beschikbare premiereregeling.

De “neutrale” life cycle

De maatmanberekeningen die wij hebben uitgevoerd gaan voor de beschikbare premieregeling uit van een zogenaamde “neutrale” life cycle van een willekeurige uitvoerder. Door verschillende uitvoerders van beschikbare premieregelingen wordt een dergelijke “neutrale” life cycle standaard aangeboden. Het woord “neutraal” doet vermoeden dat deze bij alle uitvoerders hetzelfde is. Dit is echter niet het geval. Iedere uitvoerder geeft naar eigen inzicht zijn invulling aan een “neutrale” life cycle. In onderstaande figuren zijn de “neutrale” life cycles (vereenvoudigd) afgebeeld van drie willekeurige uitvoerders van een beschikbare premieregeling.

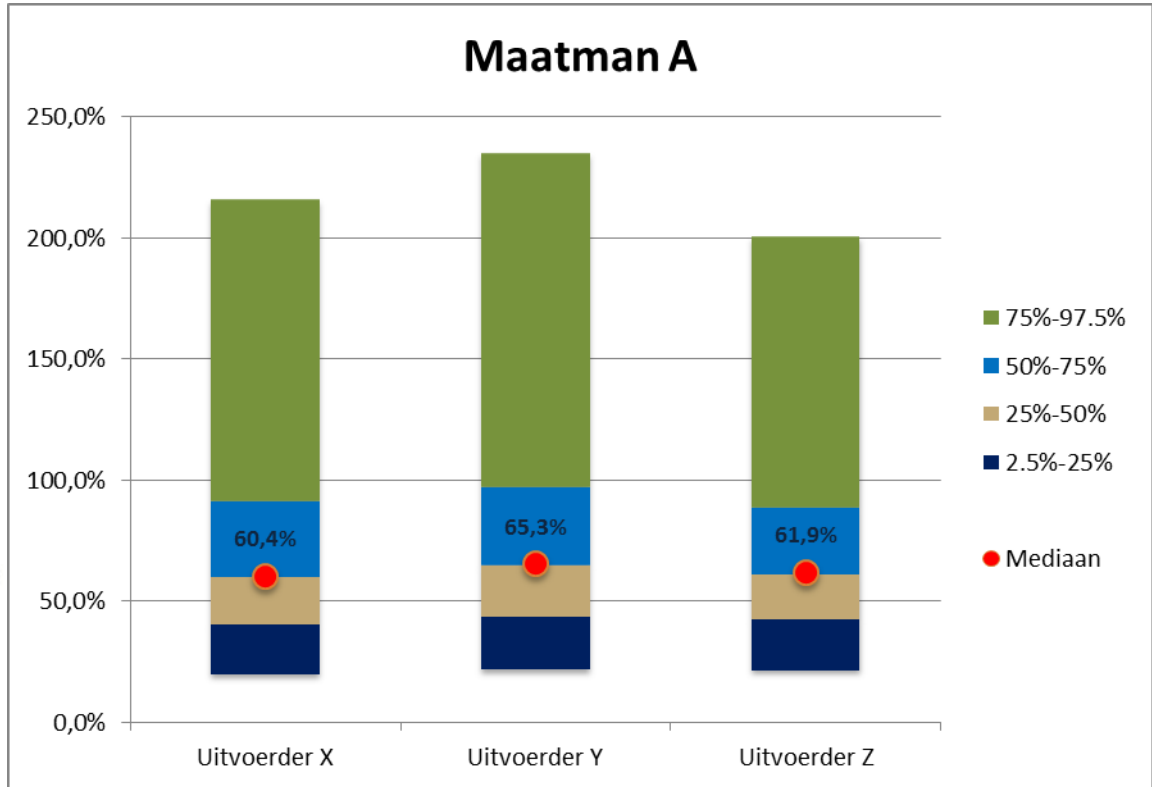




Uit de figuren is op te maken dat iedere uitvoerder zijn eigen beleggingsmix hanteert. Verder zijn ook de momenten waarop de risico's van de beleggingsfondsen worden afgebouwd verschillend. Het percentage zakelijke waarden voor bijvoorbeeld een 25 jarige is bij uitvoerder X 85%, bij uitvoerder Y 75% en bij uitvoerder Z 81%. Voor een 66 jarige is bij uitvoerder X het percentage zakelijke waarden 0%, bij uitvoerder Y 7% en bij uitvoerder Z 20%. Uitvoerder X bouwt geleidelijk het risico af vanaf 28 jaar, uitvoerder Y vanaf 51 jaar en uitvoerder Z al vanaf 40 jaar. De verschillen in de belegginsmix en risicoafbouw (en eventuele rentematching) zorgen voor een verschil in de te verwachten pensioenaanspraken.

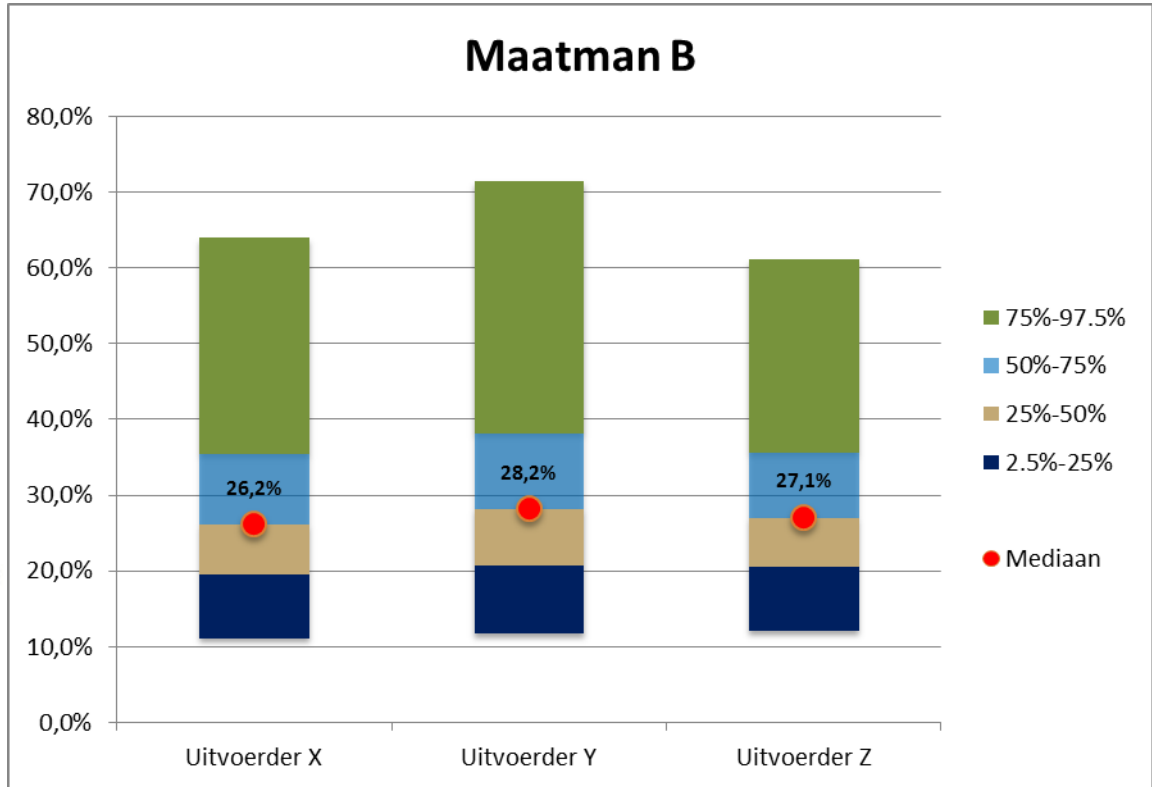
Om de verschillen qua te verwachten pensioenaanspraken tussen de life cycles te bepalen, hebben wij op basis van de eerder gedefinieerde maatmannen en scenarioanalyses de drie vermelde life cycles doorgerekend (zie volgende pagina's).

Maatman A (25 jaar, € 25.000)



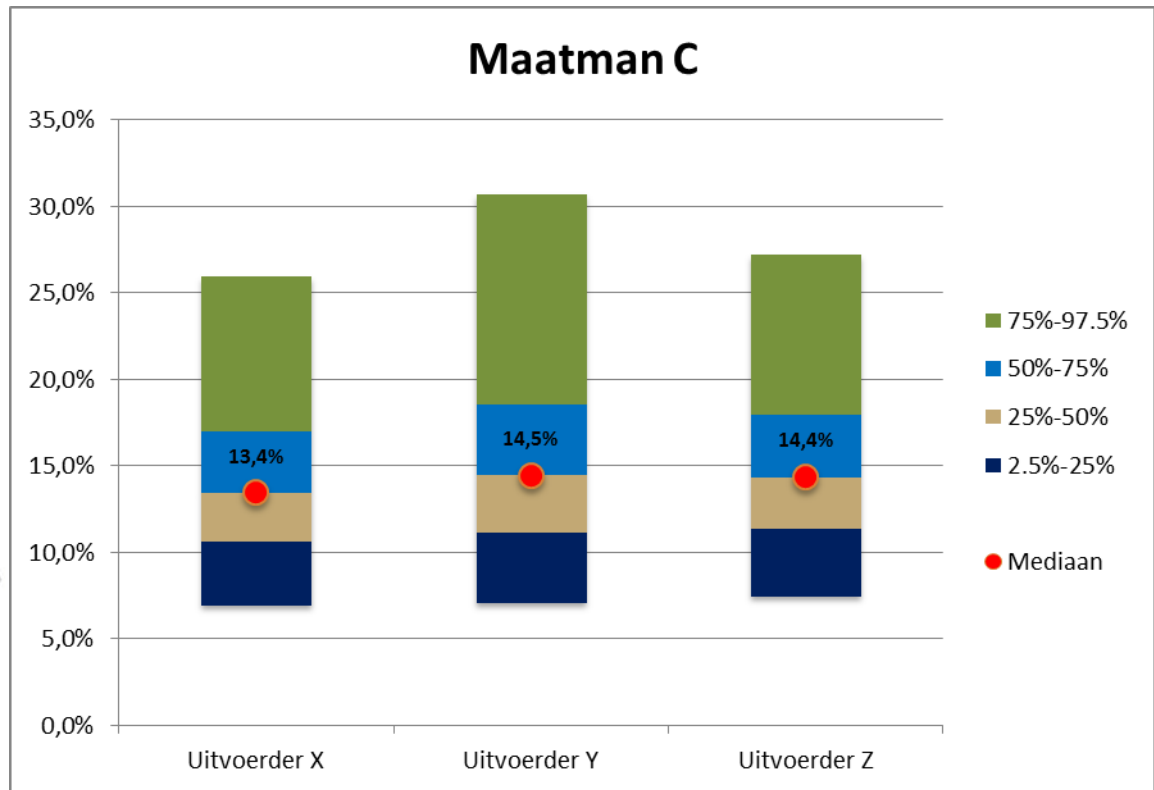
Voor Maatman A geeft de life cycle van uitvoerder Y naar verwachting het hoogste pensioen, maar deze life cycle kent ook de hoogste mate van spreiding. Het te verwachten pensioen bij uitvoerder X en Z zijn redelijk vergelijkbaar, echter uitvoerder Z kent de laagste spreiding. De mate van onzekerheid naar de onderkant is voor de drie uitvoerders nagenoeg gelijk aan elkaar. Uitvoerder Y kent het grootste positieve risico.

Maatman B (45 jaar, € 40.000)



Voor Maatman B geeft uitvoerder Y ook het hoogste verwachte pensioen, maar kent ook nog steeds de hoogste mate van spreiding. Het te verwachten pensioen bij uitvoerder X en Y zijn redelijk vergelijkbaar, maar ook voor Maatman B kent uitvoerder Z de minste spreiding. Uitvoerder Y heeft het grootste positieve risico.

Maatman C (55 jaar, € 55.000)



Het te verwachten pensioen voor Maatman C is bij alle drie de uitvoerders nagenoeg gelijk. Uitvoerder Z heeft de minste spreiding zowel naar boven als beneden. Uitvoerder Y heeft nog steeds de grootste mate van spreiding en kent het hoogste positieve risico.

Keuze “neutrale” life cycle

Uit de scenarioanalyse blijken de verschillende “neutrale” life cycles tot andere resultaten te leiden qua verwacht pensioen en mate van risicospreiding. Bij de keuze voor een uitvoerder van een beschikbare premieregeling dient dus goed te worden geanalyseerd welke aangeboden life cycle het meest passend is voor uw werknemers. Om hierover een goed oordeel te kunnen vormen is het aan te bevelen om een scenarioanalyse te laten uitvoeren. Op voorhand is niet aan te geven welke life cycle passend is bij het “soort” werknemersbestand. De leeftijdsopbouw van de werknemers, het te verwachten carrièrepad en de risicobereidheid bepalen of een life cycle passend is bij de onderneming.

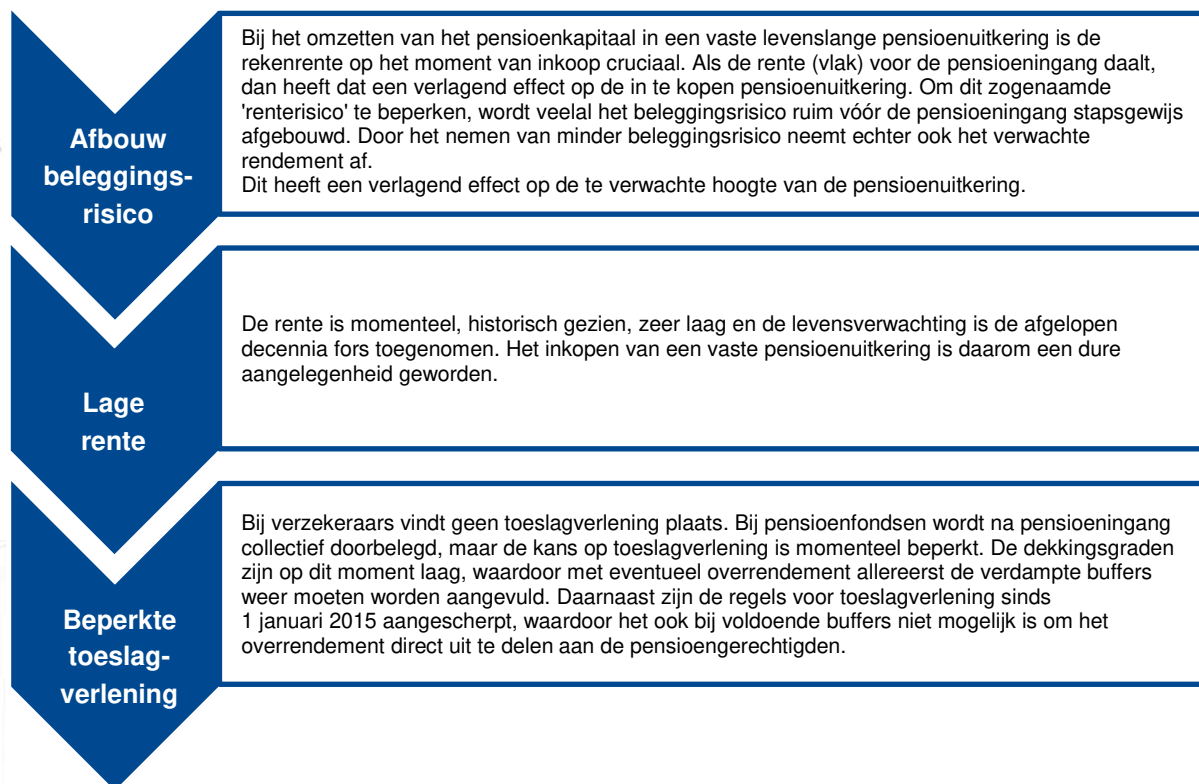
Conclusie: er is geen standaard “neutrale” life cycle. De “neutrale” life cycle van de verschillende uitvoerders leiden tot andere resultaten in het te verwachten pensioen en mate van spreiding.



Variabele pensioenuitkering

Bij beschikbare premieregelingen wordt, uiterlijk op de pensioendatum, het gespaarde pensioenkapitaal aangewend voor het inkopen van een vaste levenslange pensioenuitkering (de "vaste pensioenuitkering"). De hoogte van de pensioenuitkering is onder andere afhankelijk van de hoogte van de rente en de levensverwachting op het moment van inkoop. De hoogte van de pensioenuitkering staat vanaf het inkoopmoment vast en wijzigt na ingang niet meer. Beschikbare premieregelingen leiden momenteel tot een relatief lage pensioenuitkering, met geen of een beperkte kans op toeslagverlening. Om deze reden heeft de overheid nieuwe wetgeving geïntroduceerd die het vanaf 1 september 2016 mogelijk maakt om gebruik te maken van een variabele pensioenuitkering in plaats van een vaste uitkering. De variabele pensioenuitkering staat ook wel bekend als het zogenaamde "doorbeleggen".

Wat zijn de knelpunten bij een vaste pensioenuitkering?



Conclusie: beschikbare premieregelingen leiden, na aanwending van het beleggingskapitaal, momenteel tot een relatief lage DB-pensioenuitkering, met geen of een beperkte kans op toeslagverlening.



Wat zijn de gevolgen van een variabele pensioenuitkering?

Geen harde garanties

Bij een variabele pensioenuitkering wordt het mogelijk om voor risico van de pensioengerechtigde (na ingang pensioen) door te beleggen. De pensioenrechten zijn niet langer 'gegarandeerd', waardoor het voor de pensioenuitvoerder niet langer noodzakelijk is om forse buffers aan te houden. Dit heeft een verhogend effect op de in te kopen pensioenuitkering, maar zorgt ook voor een onzekerder pensioen.

Minder afbouw risico vóór ingang

Doordat de pensioenuitkering minder afhankelijk is van de rentestand op één moment, is het niet langer noodzakelijk om het beleggingsrisico voor pensioeningang fors af te bouwen. Hierdoor wordt het mogelijk om in de periode (vlak) voor de pensioendatum risicovoller te beleggen dan dat nu het geval is. Door het risicovoller beleggen wordt het te verwachten beleggingsrendement hoger, wat in een, naar verwachting, hogere pensioenuitkering resulteert.

Meer risico ná ingang

Doordat ná pensioeningang voor risico van de pensioengerechtigde kan worden doorbelegd, ontstaat naar verwachting overrendement dat kan worden gebruikt voor het verhogen van de pensioenuitkering. Dit leidt naar verwachting tot een (op termijn) hogere pensioenuitkering dan wanneer een vaste levenslange pensioenuitkering wordt ingekocht.

Maar let op

Méér beleggingsrisico betekent ook grotere kans op verlagingen, een minder stabiele pensioenuitkering en dus meer onzekerheid voor de pensioengerechtigde.

Conclusie: een variabele pensioenuitkering leidt naar verwachting tot een hogere, maar meer onzekere pensioenuitkering.

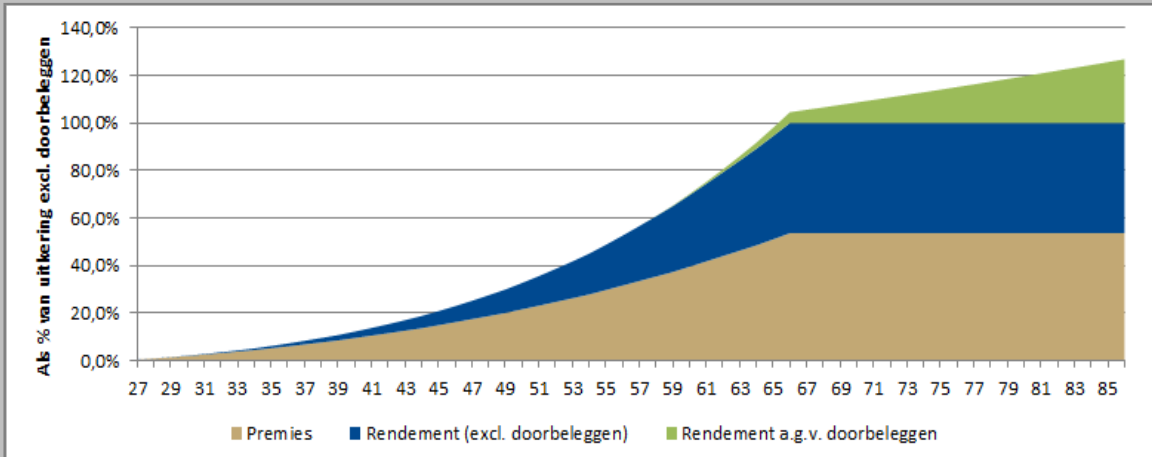


Voorbeeld

In onderstaand vereenvoudigd voorbeeld is het effect van doorbeleggen na de pensioendatum illustratief weergegeven voor een verwacht scenario. Bij dit voorbeeld kan het volgende worden toegelicht:

- In dit vereenvoudigde voorbeeld is uitgegaan van een beleggingsmix op basis van 50% zakelijke waarden (4% rendement) en 50% vastrentende waarden (1,5% rendement). Het beleggingsrisico wordt in de variant zonder doorbeleggen in de 10 jaar voor de pensioenrichtleeftijd stapsgewijs afgebouwd van 50% zakelijke waarden en 50% vastrentende waarden naar 100% vastrentende waarden. In de variant met doorbeleggen wordt het beleggingsrisico voor de pensioendatum niet afgebouwd en wordt de beleggingsmix na pensioeningang iets minder risicovol vastgesteld op 35% zakelijke waarden en 65% vastrentende waarden.
- Het pensioenkapitaal op de pensioendatum bestaat in dit voorbeeld voor circa 50% uit betaalde premies (bruine vlak) en voor circa 50% uit rendement over deze premies (blauwe vlak).
- Doordat beleggingsrisico niet wordt afgebouwd voor de pensioeningang, ontstaat een beperkt hogere pensioenuitkering op de pensioendatum (groene vlak tot 67).
- Doordat na de pensioendatum beleggingsrendementen direct worden verwerkt in de hoogte van de pensioenuitkering, ontstaat in het verwachte scenario geleidelijk een hogere pensioenuitkering (groene vlak vanaf 67).

Wat is het effect voor doorbeleggen op de hoogte van de pensioenuitkering?



Conclusies in een verwacht scenario:

- Het extra beleggingsrisico vóór pensioeningang leidt tot een beperkt hogere uitkering.
- Het extra beleggingsrisico ná pensioeningang leidt tot een significant hogere uitkering.
- Maar let op, méér risico betekent ook grotere kans op verlagingen en meer onzekerheid.

Op dit moment is nog niet duidelijk op welke wijze de pensioenuitvoerders het doorbeleggen vorm zullen geven. Iedere uitvoerder zal naar eigen inzicht hier nadere invulling aan geven. Naast een analyse van de "neutrale" life cycle is het straks dus ook aan te bevelen om een analyse te maken over de door de uitvoerder aangeboden wijze van doorbeleggen.

Plan van aanpak selectie pensioenuitvoerder

Indien eenmaal de contouren van de pensioenregeling bekend zijn (verzekerde regeling of één van de alternatieven) dient op zoek te worden gegaan naar de meest geschikte pensioenuitvoerder die de regeling voor u het beste kan uitvoeren (met andere woorden, die het meest voldoet aan uw (en uw medewerkers) wensen). Voor de selectie van een pensioenuitvoerder dient ruim de tijd te worden genomen. Een werkgever (en de werknemer) betaalt immers een flinke hoeveelheid geld aan de pensioenuitvoerder om ervoor te zorgen dat de werknemers goed verzorgd worden. Gedurende het actieve dienstverband, maar ook na het dienstverband (pensionering). Er moet dus een goed beeld worden verkregen bij welke pensioenuitvoerder het beschikbaar gestelde pensioenbudget het beste kan worden "geïnvesteed". Hierbij kan men zich de volgende vragen voorstellen:

- Is de uitvoerder solvabel?
- Welke kosten worden door de uitvoerder in rekening gebracht?
- Welke voorwaarden en uitsluitingen zijn van toepassing?
- Wat is de kwaliteit van de dienstverlening?
- Hoe verloopt de communicatie met de werkgever en werknemers?
- Op welke wijze is het vermogensbeheer geregeld?
- Wat is het kennisniveau van de uitvoeringsorganisatie?
- Etc.

Om tot de uiteindelijke selectie te komen van één bepaalde uitvoerder, kan het volgende stappenplan worden gehanteerd:

STAP 1: Aanvraag offerte uitvoerders

STAP 2: Analyse offerte

STAP 3: "Site visit"

STAP 4: Onderhandelingen

STAP 5: Definitieve keuze uitvoerder

STAP 1: Aanvraag offerte uitvoerders

Om een inzicht te krijgen in de mogelijkheden die worden geboden op de pensioenmarkt voor de uitvoering van een pensioenregeling heeft het de voorkeur om minimaal drie pensioenuitvoerders aan te schrijven voor een offerteaanvraag.

In de offerteaanvraag dient duidelijk te worden aangegeven wat de inhoud is van de pensioenregeling. Op deze manier kan de uitvoerder bepalen of zij de regeling kan uitvoeren respectievelijk welke voorwaarden zij hiervoor zal stellen. Tevens dient in de offerteaanvraag zo goed als mogelijk te worden aangegeven wat men van de uitvoerder verwacht qua dienstverlening zodat hier (achteraf) geen onduidelijkheid over kan ontstaan.

STAP 2: Analyse offerte

De offertes dienen beoordeeld te worden op een aantal belangrijke onderdelen, zoals: flexibiliteit in contractsduur, kosten, (exit) voorwaarden, communicatie, administratie en het vermogensbeheer.

Om een beeld te krijgen van de toekomstige pensioenpremie (gedurende de contractperiode) zal een doorrekening van de offertes nodig zijn.

Op basis van de scenarioanalyse (zoals in dit document omschreven) kan worden aangegeven of het beleggingsbeleid van de uitvoerder naar verwachting het meest optimale resultaat biedt voor de deelnemers, qua te verwachten pensioen en mate van onzekerheid (risicobereidheid). Communicatie met de deelnemers over de pensioenregeling is belangrijk en wordt in de toekomst steeds belangrijker. Dit onderwerp heeft dan ook de nodige aandacht in het offertetraject. Welke communicatie middelen (website, pensioenportaal, app, etc.) worden geboden door de uitvoerder en hoe past dit bij het type werknemers van de onderneming?

Flexibiliteit in contractsduur is ook belangrijk. Indien de uitvoerder ondermaats presteert (bijvoorbeeld op basis van de benchmark, zie verder op volgende bladzijde) of niet/zeer afwachtend is bij veranderingen, dient binnen een redelijke termijn afscheid genomen te kunnen worden van de uitvoerder.

STAP 3: "Site visit"

Om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van een pensioenuitvoerder is het aan te bevelen om een dagdeel bij de aangeschreven uitvoerders (of een selectie hiervan) op bezoek te gaan, de zogenaamde "site visit".

Op deze manier kan kennis worden gemaakt met de organisatie, maar ook met de verschillende medewerkers van de uitvoerder. Er is dan ook voldoende tijd om de uitvoerder te bevragen over de (on)mogelijkheden die er zijn en de gehanteerde processen met "eigen ogen" waar te nemen. Door een dergelijke site visit kan een "gevoel" worden gekregen en beeld worden gevormd waar de uitvoerder voor staat. Met andere woorden er kan worden waargenomen aan "wie" het beschikbare pensioenbudget wordt besteed, "geïnvesteed". Immers, een huis wordt ook niet zonder bezichtiging gekocht.

STAP 4: Onderhandelingen

Op basis van de analyse en site visit kan een ranking worden gemaakt van de uitvoerders. Uiteraard spelen hierbij de wensen en doelstellingen (selectiecriteria) van werkgever en werknemers een belangrijke rol. Deze ranking kan leiden om uiteindelijk met één of twee uitvoerders verder te onderhandelen (aangeven verbeterpunten/stellen van verdiepingsvragen).

STAP 5: Definitieve keuze uitvoerder

Uiteindelijk dient er een keuze te worden gemaakt voor een pensioenuitvoerder die het meest geschikt en passend is voor uitvoering van de gekozen pensioenregeling.

Op basis van finale onderhandeling kan het uiteindelijke onderhandelingsresultaat worden vastgelegd in een definitieve offerte.

Voordat deze wordt ondertekend is het ook aan te bevelen om het (concept) pensioencontract en pensioenreglement te beoordelen, zodat na ondertekening van de offerte geen discussie ontstaat over deze stukken. De uitvoerder zal dan immers minder snel geneigd zijn om de stukken aan te passen.

Benchmark

Indien de pensioenregeling eenmaal is ondergebracht bij een pensioenuitvoerder is het belangrijk om eens in de 3 tot 5 jaar een benchmark onderzoek uit te voeren. Contracten met pensioenuitvoerders gaan steeds vaker uit van een onbepaalde contractperiode in plaats van een vaste contractperiode, dit zien wij met name bij contracten voor uitvoering van een beschikbare premieregeling. Omdat er dan geen sprake meer is van het aflopen van het contract is er ook geen "natuurlijk" moment meer om de huidige pensioenuitvoerder onder de loep te houden en de markt te verkennen. De laatste jaren zijn er veel ontwikkelingen geweest in de producten van uitvoerders met name op het gebied van beschikbare premieregelingen. Ook zijn er nieuwe uitvoerders toegetreden tot de pensioenmarkt, de PPI en recent het APF zijn daar voorbeelden van. Er is dus veel gebeurd in de pensioenmarkt en in de (nabije) toekomst zal dit naar verwachting niet anders zijn. Door middel van een benchmark onderzoek kan dan na worden gegaan of de huidige uitvoerder nog steeds het meest passend is bij uw wensen en doelstellingen. Indien dit niet het geval is kan overwogen worden om het contract te beëindigen en op zoek te gaan naar een beter alternatief in de markt.

Tot slot

In deel 2 van “Help, mijn pensioencontract loopt af...!” hebben wij de verschillen laten zien in het te verwachten pensioen voor de verschillende uitvoeringsvormen en de hierbij behorende mate van onzekerheid. Afhankelijk van de risicobereidheid en eventuele andere uitgangspunten kan een keuze voor een uitvoeringsvorm worden gemaakt. Een beschikbare premieregeling lijkt in de huidige omstandigheden op de pensioenmarkt een goed alternatief te zijn voor een verzekerde DB-regeling. Echter, door de grote mate van onzekerheid is het mogelijk dat een dergelijke regeling niet aansluit bij de uitgangspunten van werkgever en werknemers. Een APF of BPF zou dan een meer passende oplossing kunnen zijn. Kortom, elk geval van (mogelijke) overgang naar een nieuwe pensioenregeling dient op zich zelf te worden beoordeeld. Wij vertrouwen erop u met Deel 1 en Deel 2 van “Help, mijn pensioencontract loopt af...!” voldoende handvatten te hebben aangereikt om het traject van het aflopende pensioencontract en eventuele wijziging van de pensioenregeling goed voorbereid in te gaan..

Sprekels & Verschuren

De dienstverlening van Sprekels & Verschuren is erop gericht om onze klanten te helpen “in control te komen” en bovenal te blijven. Complexe vraagstukken op het terrein van pensioen, verzekeren en financieel risicomanagement terugbrengen tot haar essentie om vervolgens samen met u de verschillende oplossingsrichtingen verder uit te werken. Daar ligt onze uitdaging waarbij wij, indien gewenst, ook de daadwerkelijke implementatie van de oplossing ter hand kunnen nemen. Begrijpelijk maken waar het echt over gaat en het vervolgens beheersbaar maken is daarbij de kern.

Voor meer informatie zie www.sprekelsenverschuren.nl